EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 24.3.2010
KOM(2010) 106 v konečném znění

SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

Přezkum směrnice o pracovní době

(první fáze konzultace se sociálními partnery na úrovni Evropské unie podle článku 154 SFEU)

SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

Přezkum směrnice o pracovní době

(první fáze konzultace se sociálními partnery na úrovni Evropské unie podle článku 154 SFEU)

1. ÚVOD

Cílem tohoto sdělení je v souladu s článkem 154 SFEU získat názory sociálních partnerů na úrovni Evropské unie, týkající se možného zaměření akce EU, pokud jde o směrnici o pracovní době[1].

V návaznosti na rozsáhlé konzultace podala Evropská komise v roce 2004 návrh na změnu uvedené směrnice[2]. Rada a Evropský parlament však v dubnu 2009 konstatovaly, že ohledně daného návrhu nedošly ke shodě, a to ani po dvou čteních a dohodovacím postupu.

Tento negativní výsledek staví některé členské státy a sociální partnery na vnitrostátní úrovni do složité situace. Právní srozumitelnost týkající se výkladu řady otázek, které zůstávají nevyřešeny kvůli chybějícímu rozhodnutí na straně spoluzákonodárců, je nedostačující. Některé členské státy mají rovněž značné obtíže s prováděním určitých aspektů *acquis*. V řadě členských států proto vznikly vážné pochybnosti týkající se souladu vnitrostátních předpisů nebo zvyklostí s právními předpisy EU. Komise považuje současnou situaci za zjevně neuspokojivou: není zajištěna účinná ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků v celé Evropské unii v souladu s právními předpisy EU, a ani není poskytována dostatečná pružnost podnikům a zaměstnancům, co se týče úpravy pracovní doby.

Různí institucionální činitelé vyjádřili obavy, že tato situace bude dále přetrvávat po dlouhou dobu. Komise považuje za nutné přezkoumat pravidla týkajících se pracovní doby v EU a domnívá se, že ji k tomu váže zvláštní povinnost. Tento přezkum hodlá provést na základě hodnocení dopadu se silným sociálním rozměrem a rozsáhlých konzultací se sociálními partnery.

Zásadním problémem, který je třeba vyřešit, je rozsah takového přezkumu. Jednou z možností by bylo zaměřit se na ty aspekty směrnice, které se během let 2004–2009 ukázaly jako nejproblematičtější, a znovu se pokusit dosáhnout řešení, s nimiž by spoluzákonodárci mohli nyní souhlasit. Komise by tak ale ztratila příležitost znovu posoudit směrnici s ohledem na zásadní změny, kterými prošlo rozvržení práce od okamžiku, kdy byla koncipována, jakož i s ohledem na budoucí potřeby zaměstnanců, podniků a spotřebitelů ve 21. století.

Komise se proto chystá podrobit směrnici zásadnímu přezkumu, který začne důkladným hodnocením jejích příslušných ustanovení s cílem určit stávající a možné problematické otázky týkající se provádění daných ustanovení, a následně pak zváží možnosti, jak tyto

---

[1] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

[2] Původní návrh KOM(2004) 607: pozměněný návrh KOM(2005) 246.

otázky řešit. Komise vyzývá sociální partnery, aby se podrobně vyjádřili k důsledkům zásadních změn, které jsou popsány níže, a ke způsobu úpravy pracovní doby, který by EU umožnil čelit výzvám 21. století – sociálním, hospodářským, technologickým a demografickým.

2. PRACOVNÍ DOBA: TRENDY A VYHLÍDKY

Stávající směrnice kodifikuje dvě předchozí směrnice, z nichž ta důležitější byla přijata v roce 1993 na základě návrhu Komise z roku 1990[3].

Během posledních dvaceti let prošel svět práce zásadními změnami, které měly výrazný dopad na celkovou délku a rozložení pracovní doby. Nejdůležitější změny jsou tyto:

– všeobecné snížení celkové pracovní doby: délka průměrné týdenní pracovní doby v EU se snížila ze 39 hodin v roce 1990 na 37,8 hodin v roce 2006[4];

– polarizace pracovní doby mezi skupinami pracovníků. Pracovníci na částečný pracovní úvazek, většina z nich dobrovolně, zvýšili svůj podíl na pracovní síle ze 14 % v roce 1992 na 18,8 % v roce 2009; 10 % všech pracovníků přitom pracuje déle než 48 hodin za týden a téměř 7 % všech zaměstnanců má více než jedno zaměstnání[5];

– postupná destandardizace individuální pracovní doby, s narůstajícími rozdíly v pracovní době během roku nebo pracovního života, spolu s pružnějšími předpisy v podnicích (pružná pracovní doba, roční rozložení pracovní doby, časová konta, časové kredity atd.).

Tento vývoj je odrazem vlivu četných strukturálních změn, jako je posun od výroby směrem ke službám a zvýšení produktivity díky technologickému pokroku, jakož i stále konkurenčnější podnikatelské prostředí. Vývoj byl rovněž ovlivněn rostoucí zaměstnaností žen a zvýšenou individualizací životních stylů (s větší různorodostí preferencí s ohledem na rozložení času mezi práci a volný čas). Tyto strukturální změny se v budoucnosti zřejmě ještě urychlí, neboť světové hospodářství završuje přechod od průmyslového hospodářství ke znalostní ekonomice. Vytváří se nová pracovní místa v analytických, vědeckých a technických povoláních, tzn. místa pro pracovníky, kteří jsou aktivně zapojeni do vytváření a šíření znalostí. Toto přechodné období neovlivňuje jen druhy a kvalitu zaměstnání, které hospodářství nabízí, a s tím spojené příslušné dovednosti, ale ovlivňuje i způsob, jakým je práce organizována. Díky lepším informačním a komunikačním technologiím lze snížit potřebu fyzické přítomnosti na hlavním pracovišti a podporovat mobilnější a samostatnější druhy práce (práce na dálku, kočovná práce).

Pro rostoucí počet „znalostních pracovníků“ může být práce hodnocena ne na základě odpracovaných hodin, ale na základě originality a kvality dodaného produktu. Těmto pracovníkům může být přiznána značná samostatnost, pokud jde o organizaci a místo jejich práce, což vzbuzuje otázky ohledně použití běžných pravidel týkajících se pracovní doby. V rámci nové znalostní ekonomiky rovněž vzniká řada pracovních míst v oblasti rutinního

---

[3] Návrh směrnice o některých aspektech úpravy pracovní doby - KOM(90) 317, 20.9.1990.

[4] 37,2 hodin s výjimkou 10 členských států, které k EU přistoupily v roce 2004. Navzdory hospodářskému cyklu byla ve stejném období zaznamenána rovněž mírně klesající tendence v délce týdenní pracovní doby odpracované pracovníky na plný úvazek (údaje Eurostatu).

[5] 4. evropský průzkum o pracovních podmínkách.

poskytování služeb (služby telefonických středisek, zpracovávání údajů), které zahrnují opakující se úkoly, jejichž provádění podléhá podrobnému dohledu. V těchto případech lze shledat vysoký stupeň pracovního vytížení a stresu, což může vyžadovat úpravu v zájmu bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, jak je tomu u tradičních průmyslových činností.

Řízení pracovní doby se stává stále důležitějším prvkem podnikatelských konkurenčních strategií. Snižování průměrných nákladů ve výrobním průmyslu a prodloužení otevírací doby ve službách znamenají, že celková provozní doba musí být delší. Přizpůsobení se změnám v poptávce spotřebitelů a sezónním cyklům si vyžaduje přerozdělení provozní doby zohledňující více možností. Byly proto a nadále budou zaváděny nové formy pružné pracovní doby, jako je organizace rozpisů služeb a směn v zájmu organizační pružnosti a přijetí pružných rozvrhů práce[6].

V současném období krize se pružná pracovní doba stala pro mnoho podniků klíčovým nástrojem pro přizpůsobení se prudce klesající poptávce. Byly zavedeny zkrácené pracovní doby, často s částečnou náhradou mzdy nebo v kombinaci se školením, a některé členské státy přijaly politická opatření s cílem poskytnout takovýmto postupům finanční podporu.

Souběžně s těmito přeměnami, které jsou zaváděny ze strany podniků, roste povědomí o tom, že pružná pracovní doba může pracovníkům pomoci sladit jejich pracovní a soukromý život. Nyní, kdy pracovní síla v EU je značně různorodá, mohou pružné pracovní doby poskytnout pracovníkům více možností přizpůsobit pracovní dobu svým potřebám. Za určitých okolností může pružná pracovní doba rovněž zlepšit rovné příležitosti v zaměstnání a možnosti kariérního postupu, a také usnadnit přístup na pracovní trh znevýhodněným uchazečům o práci[7].

Je však třeba rovněž připustit, že některé formy pružné pracovní doby mohou vést ke zvýšení intenzity práce, což ovlivňuje zdraví a bezpečnost pracovníků, jejich spokojenost, organizační produktivitu a příležitosti ke vzdělávání.

Nedostatek zaměstnanců může vzniknout zejména v povoláních vyžadujících vysokou kvalifikovanost, což zatraktivňuje práci pro ty, kteří jsou schopni vydělávat více, a vyvíjí tlak na pracovní dobu pracovníků se vzácnou kvalifikací.

Stárnutí naší společnosti může mít rovněž dopad na způsob, jakým pracovníci rozdělují čas mezi práci a své volno, a zvyšovat touhu po lepší rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, a vyústit tak v odpor vůči dlouhým pracovním dobám.

3. ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

V každé zemi představuje úprava povinné pracovní doby složitý souhrn všeobecných a odvětvových pravidel, které mají základ v právních předpisech a kolektivních smlouvách. Mezinárodní právní úprava je rozsáhlá a historicky měla rozhodující vliv na postupné snížení

---

6 „Pracovní doba v EU a jiných světových hospodářstvích“, Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek („Working time in the EU and other global economies“, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), 2008.

7 Tamtéž.

pracovní doby[8]. Normy Mezinárodní organizace práce (kterých existuje na 39) plní i nadále celosvětově významnou úlohu, zejména v zemích s horšími pracovními podmínkami. Základní principy, z nichž vychází úprava pracovní doby, jsou stanoveny článkem 31 Listiny základních práv EU[9].

Směrnice EU 2003/88/ES stanoví minimální normy pro maximální délku týdenní pracovní doby, denní a týdenní dobu odpočinku, přestávky v práci, a placenou dovolenou za kalendářní rok, noční práce a referenční období pro výpočet týdenní doby odpočinku a maximální délku týdenní pracovní doby. Ustanovení směrnice jsou dosti podrobná a jsou v souladu se stanoveným cílem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků. Směrnice však rovněž stanoví pružnost ohledně vlastní úpravy pracovní doby:

- členské státy mohou pravidla EU přizpůsobit svým vnitrostátním okolnostem (např. maximální délka týdenní pracovní doby byla v mnoha zemích stanovena pod 48 hodin),
- je ponechán značný prostor pro pružné úpravy pracovní doby prostřednictvím kolektivního vyjednávání (např. roční rozložení pracovní doby),
- existuje řada odchylek a výjimek z obecných ustanovení (např. stanovení náhradní doby odpočinku nebo individuální výjimka z pravidla 48hodinové pracovní doby).

Úprava pracovní doby tradičně sleduje cíle v oblasti bezpečnosti práce a zdraví pracovníků a u reforem se často vychází z předpokladu, že technický pokrok nepochybně přinese více volného času. Obvyklým důvodem pro úpravu pracovní doby je potřeba vyvážit negativní účinky přepracování, ke kterému může dojít v důsledku chybějící úpravy individuálních jednání.

V poslední době se však zaměření debaty změnilo a úprava pracovní doby je stále více považována za zcela zásadní z hlediska zlepšení produktivity, podpory konkurenceschopnosti, podpory rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, vyrovnání se s rostoucí různorodostí individuálních preferencí a rozvržení práce. Nabízí se tedy otázka: drží úprava pracovní doby krok s tímto vývojem? Nebo jsou zapotřebí reformy, které přizpůsobí současná pravidla potřebám podniků, pracovníků a spotřebitelů ve 21. století?

V roce 2004 podala Komise návrh[10] na změnu směrnice 2003/88/ES, která sledovala tři jasné cíle:

– objasnit použití směrnice v případech pracovní pohotovosti, v souvislosti s výkladem Soudního dvora ve věci *SIMAP*, *Jaeger* a *Dellas;*
– umožnit, aby vnitrostátní právní předpisy rozšířily referenční dobu pro stanovení průměrné délky týdenní pracovní doby na nejvýše dvanáct měsíců;

---

8 První úmluva Mezinárodní organizace práce – Úmluva o pracovní době (v průmyslu) z roku 1919 - stanoví normu osmihodinové denní pracovní doby a 48hodinového pracovního týdne.

9 *„Článek 31 Slušné a spravedlivé pracovní podmínky*
1. Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.
2. Každý pracovník má právo na stanovení maximální přípustné pracovní doby, na denní a týdenní odpočinek a na každoroční placenou dovolenou.“

10 Původní návrh KOM(2004) 607; pozměněný návrh KOM(2005) 246.

– přezkoumat individuální výjimku ze 48hodinového limitu vzhledem k průměrné délce týdenní pracovní doby (tento přezkum byl výslovně požadován v článku 22 uvedené směrnice).

Tento přístup do značné míry odrážel problémy, které zůstaly nevyřešeny stávajícími právními předpisy nebo jurisprudencí. Během diskusí v letech 2004–2009 však vyvstaly další otázky, buď ze strany Parlamentu nebo Rady, jako např. sladění pracovního a rodinného života a řešení zvláštních situací, jako jsou „samostatně se rozhodující pracovníci“ a pracovníci, kteří mají více než jedno zaměstnání. Tyto novější otázky jsou spojeny se strukturálním vývojem popsaným výše.

4. CÍLE CELKOVÉHO PŘEZKUMU

Zásadní změny, ke kterým dochází ve světě práce, vyžadují přizpůsobení právní úpravy jak na úrovni EU, tak i na vnitrostátní úrovni. Tento celkový přezkum by se měl řídit cíli politiky, které budou podpořeny širokou dohodou mezi zúčastněnými stranami.

Ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků je třeba i nadále považovat za hlavní cíl jakékoliv úpravy pracovní doby, neboť právním základem směrnice je čl. 153 odst. 1 písm. a) „zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků“.

Měly by být ovšem zváženy i další cíle. Úprava pracovní doby EU hraje velmi významnou roli ve zlepšování rovnováhy mezi prací a rodinným životem, neboť pracovníkům poskytuje čas potřebný ke zvládání jejich rodinných povinností a umožňuje jim ovlivnit rozvržení jejich pracovní doby. Je rovněž třeba vzít v úvahu další právní předpisy EU, které přispívají k tomuto cíli, jako jsou směrnice o mateřské a rodičovské dovolené a částečném pracovním úvazku.

Úprava pracovní doby může mít rovněž významný vliv na schopnost podniků pružněji reagovat na měnící se vnější okolnosti. Pružnější provozní a otevírací doba může pro podniky znamenat konkurenční výhodu z hlediska nákladů. Pružná pracovní doba je rovněž důležitá pro jednotlivé pracovníky, neboť jim umožňuje přizpůsobit rozvrh práce tak, aby lépe odpovídal jednotlivým etapám jejich života a jejich individuálním preferencím.

V souladu s programem EU týkajícím se zlepšování právní úpravy je důležité, aby úprava pracovní doby na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni mohla dosáhnout svých cílů bez vytváření další zbytečné administrativní zátěže pro podniky, a to zejména pro malé a střední podniky.

5. KLÍČOVÉ OTÁZKY TÝKAJÍCÍ SE POUŽITÍ SMĚRNICE

Celkový přezkum směrnice by měl začít analýzou dopadu nových změn v rozvržení práce na použití současné směrnice a určením, která z jejích ustanovení je třeba upravit, zjednodušit nebo vyjasnit. Tyto obtíže při používání směrnice mohou do značné míry odrážet potřebu zásadnější úpravy stávajících pravidel.

(a) Pracovní doba

Průměrná délka týdenní pracovní doby v EU je pod 48hodinovým limitem a dále klesá. Je však jasné, že některé skupiny pracovníků stále pracují průměrně více hodin, a to v rozmezí od 49 až po 80 hodin za týden.

Nové rozvržení práce může pracovníkům umožnit větší samostatnost a mobilitu, což vzbuzuje otázky týkající se použití nebo vhodnosti maximální délky pracovní doby. Kromě toho v některých oborech nebo povoláních může být delší pracovní doba považována za nutnou (krátkodobě nebo dokonce dlouhodobě) pro zajištění konkurenceschopnosti, jako odpověď na sezónní kolísání či nedostatek kvalifikované pracovní síly nebo pro zajištění základní 24hodinové veřejné služby.

Maximální délka 48 hodin byla již v některých případech prodloužena v rámci možností, které povoluje směrnice: zejména výjimka pro tzv. samostatně se rozhodující pracovníky a individuální výjimky („opt-out“). Využití výjimky v poslední době v EU značně narostlo. V současné době využívá pět členských států výjimku ve všech odvětvích hospodářství a dalších deset členských států ji využívá v některých z daných odvětví, zejména v těch, kde převažuje pracovní pohotovost.

Zvláštní případ jsou rovněž pracovníci, kteří mají více než jednu pracovní smlouvu a kteří mohou pracovat více než 48 hodin pro stejného nebo pro různé zaměstnavatele[11].

Několik zúčastněných stran se domnívá, že by pracovníkům nemělo být bráněno pracovat více než 48 hodin, jestliže si chtějí přivydělat, nebo dosáhnout rychlejšího kariérního růstu. Naopak se objevují námitky, že jsou nutná právní omezení s cílem chránit zdraví a bezpečnost pracovníků, neboť jednotliví pracovníci ne vždy mohou svobodně rozhodnout o maximální délce pracovní doby, a to z důvodu své nižší vyjednávací pozice oproti zaměstnavateli. Kromě toho může mít dlouhá pracovní doba nepříznivý vliv na produktivitu, kreativitu, vytváření pracovních míst a sladění pracovního a rodinného života.

(b) Pracovní pohotovost

V některých odvětvích a povoláních zahrnuje pracovní doba „pracovní pohotovost“, kdy je pracovník povinen být přítomen na pracovišti a být připraven pracovat, bude-li k tomu povolán, nicméně se nevyžaduje, aby zůstal v neustálé pozornosti, a není-li povolán, může spát nebo odpočívat.

---

[11] 0,6 % pracovníků v EU pracuje v průměru více než 48 týdně a *zároveň* má více než jedno zaměstnání (4. evropský průzkum o pracovních podmínkách, 2005).

Pracovní pohotovost je běžná zejména ve 24hodinových službách zdravotní péče, ústavní sociální péče a v pohotovostních službách, jako je policie nebo požární služba. Stupeň skutečné činnosti během pracovní pohotovosti se do velké míry liší mezi jednotlivými odvětvími i mezi členskými státy. V některých případech musí pracovníci po dlouhou dobu výkonu své práce zachovat vysoký stupeň aktivity, s malou nebo žádnou možností odpočinku. V jiných případech jsou ve skutečnosti povoláni do práce jen velmi zřídka, avšak jsou stále omezeni tím, že musí být přítomni na pracovišti.

Tento zvláštní druh pružné pracovní doby, kterou je podmíněno fungování nepřetržitých služeb, vytváří citlivý problém, jak počítat pracovní dobu a doby odpočinku v případě pracovní pohotovosti podle uvedené směrnice. Vysoký počet hodin strávených na pracovišti může mít škodlivý vliv na zdraví a bezpečnost pracovníků a na skloubení pracovního a rodinného života. Proto se často tvrdí, že veškerý čas strávený na pracovišti při pracovní pohotovosti by měl být považován za pracovní dobu a že žádná část tohoto času by v žádném případě neměla být započítána do minimální doby odpočinku. Podle rozhodnutí Soudního dvora ve věcech SIMAP-Jaeger-Dellas by směrnice měla být vykládána tak, že v souladu s ní musí být doby pracovní pohotovosti počítány hodinu po hodině jako pracovní doba.

Na druhé straně bylo zdůrazněno, že počítat pracovní pohotovost jako 100 % pracovní doby a zároveň stanovit 48hodinový limit může mít velmi nepříznivé důsledky pro fungování a financování služeb, které, aby mohly fungovat 24 hodin denně, vyžadují zvláštní pružnost. Například se tvrdí, že v některých členských státech by výrazně vzrostly náklady na zdravotní péči, což by ještě umocnilo další problémy jako jsou rostoucí ceny léčivých přípravků a dopady stárnutí populace. Nedostatek některých kvalifikovaných zdravotníků již tak velmi ztěžuje členským státům nábor dostatečného množství odborného personálu nebo jeho udržení.

Aby se takovýmto důsledkům předešlo, byly zváženy alternativní možnosti. Některé z těchto možností by vyžadovaly změny v *acquis*. Části pracovní pohotovosti, během nichž nedojde k výkonu práce, by například při výpočtu pracovní doby nemusely být brány v úvahu. Nebo by tyto části pracovní pohotovosti, během nichž nedojde k výkonu práce, mohly být počítány jako méně než 100 % pracovní doby, úměrně stupni vyžadované pozornosti (tzv. systém rovnocennosti).

(c) Pružnost při výpočtu průměru délky týdenní pracovní doby

Pružnost při rozdělení hodin odpracovaných za přesčas je důležitým konkurenčním hlediskem zejména pro ta odvětví, která podléhají kolísání ve svých cyklech činností.

Směrnice již umožňuje určitou pružnost – při započítání 48hodinového limitu do pracovní doby jsou hodiny odpracované za týden vypočteny jako průměr za „referenční období“. Toto referenční období obyčejně nesmí překročit 4 měsíce, avšak výjimky dovolují pro některé činnosti až 6 měsíců nebo (pouze prostřednictvím kolektivní smlouvy) až 12 měsíců pro jakoukoliv činnost.

Podniky působící v odvětvích nebo v zemích, kde chybí tradice kolektivního vyjednávání, a obecně pak malé a střední podniky vyjádřily obavy ohledně omezení týkajících se 4měsíčního základního referenčního období. Domnívají se, že tato omezení je znevýhodňují a že potřeba pružné pracovní doby nesouvisí s modelem vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli nebo velikostí podniku.

Pružnější pravidla by mohla být vytvořena tím, že by se umožnilo, aby vnitrostátní právní předpisy stanovily referenční období až na 12 měsíců. To by podnikům zcela jistě pomohlo přizpůsobit otevírací a provozní dobu změnám v činnosti způsobenými sezónními a hospodářskými cykly.

Na druhé straně delší referenční období může být chápáno jako podpora dlouhé pracovní doby během dlouhotrvajícího časového úseku a v důsledku jako zdroj nežádoucích vlivů na bezpečnost a zdraví pracovníků a sladění pracovního a rodinného života. Aby se předešlo těmto důsledkům, může být zapotřebí stanovit jistý druh ochranné podmínky.

(d) Pružnost při stanovení doby minimálního denního a týdenního odpočinku

Další důležitou otázkou je pružnost, kterou mají podniky k dispozici při stanovení doby minimálního denního a týdenního odpočinku, jež je vyžadována podle směrnice.

Směrnice v současné době umožňuje odsunout některé nebo všechny doby minimálního odpočinku s podmínkou, že všechny zameškané hodiny stanovené pro minimální odpočinek musí být poté plně nahrazeny. V souladu s jurisprudencí Soudního dvora by tyto náhradní hodiny odpočinku měly být vybrány co nejdříve; v každém případě by zmeškaná doba denního odpočinku měla být vybrána ihned po prodloužené směně.

Některé zúčastněné strany tvrdí, že minimální doba odpočinku (denní nebo týdenní) by měla být vždy využita okamžitě, nebo co možná nejdříve a být ihned plně nahrazena. Poukazují přitom na skutečnost, že velmi unavení pracovníci ohrožují jak vlastní zdraví a bezpečnost, tak i zdraví a bezpečnost druhých, přičemž v důsledku nevybraného odpočinku dochází ke zhoršení výkonnosti a produktivity.

Na druhé straně může větší pružnost při stanovení a organizaci náhradního odpočinku pomoci podnikům zorganizovat práci, zejména poskytují-li 24hodinové služby v odlehlých oblastech, nebo mají-li nedostatek kvalifikovaných pracovníků. V některých případech může pružnost rovněž pomoci pracovníkům sladit jejich pracovní a rodinný život nebo vyjít vstříc jejich individuálním preferencím.

6. DALŠÍ KROKY

Toto sdělení Komise je první fází konzultace podle čl. 154 odst. 2 SFEU. V této fázi Komise zjišťuje stanoviska sociálních partnerů ohledně potřeby akce na úrovni Evropské unie v souvislosti se směrnicí o úpravě pracovní doby a ohledně rozsahu této iniciativy.

Komise posoudí stanoviska vyjádřená během této první fáze a rozhodne, zda je akce na úrovni EU účelná . Rozhodne-li Komise, že taková akce žádoucí je, zahájí druhou fázi konzultací se sociálními partnery na úrovni EU. Druhá fáze se bude týkat obsahu veškerých návrhů na akci podle čl. 154 odst. 3 SFEU.

Souběžně s těmito konzultacemi provede Komise důkladné hodnocení dopadu, včetně posouzení právního uplatňování směrnice v členských státech a studie sociálních a hospodářských aspektů, které je třeba zahrnout do celkového přezkumu směrnice. Hodnocení dopadu však nebude předjímat výsledek konzultací. Komise hodlá výsledky hodnocení dopadu zavčas zveřejnit, což poslouží jako podklad k projednávání případného návrhu právního předpisu orgány Unie.

Komise navrhuje předložit sociálním partnerům ke konzultaci následující otázky:

(a) Jakým způsobem lze vypracovat vyvážené a inovativní návrhy týkající se úpravy pracovní doby, které překonají neúspěšné rozhovory v rámci posledního dohodovacího postupu? Jaká je vaše dlouhodobá vize úpravy pracovní doby v moderních podmínkách?

(b) Jaký dopad na použití směrnice měly dle Vašeho názoru změny v rozvržení práce a pracovních postupech? Zastarala některá z příslušných ustanovení nebo je nyní jejich uplatnění obtížnější?

(c) Jaké jsou k tomuto okamžiku Vaše zkušenosti s celkovým fungováním směrnice o pracovní době? Jaké jsou Vaše zkušenosti s klíčovými otázkami uvedenými v části 5 tohoto dokumentu?

(d) Souhlasíte s analýzou uvedenou v tomto dokumentu, pokud jde o organizaci a úpravu pracovní doby v EU? Myslíte si, že existují další témata, která by měla být doplněna?

(e) Myslíte si, že by Komise měla zahájit iniciativu směřující k pozměnění této směrnice? Pokud ano, souhlasíte s cíli přezkumu, jak jsou navrženy v tomto dokumentu? Jaký by měl být rozsah tohoto přezkumu?

(f) Myslíte si, že by kromě legislativních opatření bylo vhodné zvážit jiné akce na úrovni Evropské unie? Pokud ano, jaké druhy akcí by měly být uskutečněny a jakých otázek by se měly týkat?

(g) Přejete si zahájit dialog podle článku 155 SFEU o kterékoli z otázek vymezených touto konzultací? Pokud ano, o kterých z nich?